

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup> Asamblea  
Legislativa

4<sup>ta</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### P. del S. 989

23 de agosto de 2022

Presentado por la señora *Rivera Lassén* y el señor *Bernabe Riefkohl*

*Referido a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales*

#### LEY

Para añadir un nuevo Artículo 2.12 y reenumerar los actuales artículos 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20 y 2.21 como los artículos 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20, 2.21 y 2.22 de la Ley 4-2017, según enmendada, conocida como la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, a los fines de requerir a todo patrono suministrar una copia del contrato de empleo firmado por ambas partes a cada empleado o empleada; para enmendar el Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico”, a los fines de estatuir el requisito de que todo patrono suministre una copia del talonario de pago a cada empleado o empleada; y para otros fines relacionados.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Según un estudio del Centro para la Integridad Pública sobre las violaciones del salario mínimo y las horas extras del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, tan solo en 2019, la agencia amonestó a unos 8,500 empleadores por retener aproximadamente \$287 millones de dólares que le correspondían a sus trabajadores y trabajadoras. Es alarmante esta cifra y lo es aún más la deficiente legislación al respecto y las pocas repercusiones por infringir la ley, incluso cuando se hace de forma reiterada e intencionada. Esta problemática, conocida como “wage theft” o “robo salarial”,

consiste en una variedad de infracciones que desembocan en que los trabajadores y trabajadoras no reciban los salarios acordados contractualmente.<sup>1</sup> Los diferentes tipos de robos salariales pueden ir desde devengar salario menor al salario mínimo, no pagar horas extra, retención de propinas, tareas fuera de horario laboral, modificar la hora de comienzo y salida de un trabajo para pagar menos del total del tiempo trabajado, hasta clasificación errónea de una empleada o empleado como contratista independiente, entre otros. Un factor contribuyente a que estas infracciones se susciten y no se remedien es el desconocimiento de los empleados y las empleadas de los términos de su contrato de empleo y del desglose de su compensación, incluyendo compensación regular, beneficios marginales y deducciones requeridas por ley. Dichas infracciones perjudican grandemente la seguridad económica de la clase trabajadora, privándoles de ingresos a los que tienen derecho y disminuyendo su sustento familiar. Como consecuencia, las familias se ven obligadas a vivir en condiciones inferiores a las merecidas por su labor.

Una herramienta básica para reclamar los acuerdos legalmente establecidos es proporcionar acceso oportuno al contrato de empleo y al talonario de pago. Sin embargo, actualmente los trabajadores y trabajadoras se encuentran en un estado de indefensión ya que su patrono no tiene una obligación expresa en ley de proporcionar el contrato de empleo. Aunque parecería tratarse una obligación básica e inherente a una relación contractual, la ausencia de un mandato en ley a esos efectos ha provocado denegatorias por parte de patronos, según peticiones de asesoría registradas por la entidad Ayuda Legal PR. Por otro lado, aunque el Reglamento para Administrar la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos dispone la obligación de todo patrono de suministrar los talonarios de pago a cada persona que emplea, de igual forma se debe estipular expresamente por ley con la intención de que se haga constar el derecho de los empleados y empleadas en Puerto

---

<sup>1</sup> A. Fernández & J. Yerardi, *Ripping Off Workers without Consequences*, The Center for Public Integrity, <https://publicintegrity.org/inequality-poverty-opportunity/workers-rights/cheated-at-work/ripping-off-workers-with-no-consequences/>.

Rico a recibir esta información indispensable para hacer valer las protecciones laborales que les cobijan. Así las cosas, la presente Ley enmienda la Ley 4-2017 y la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 para disponer expresamente la obligación del patrono de entregar una copia del contrato de empleo a las personas que emplea, así como los talonarios de pago que correspondan por cada periodo trabajado.

**DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

1           Artículo 1. – Se añade un nuevo Artículo 2.12 a la Ley 4-2017, conocida como  
2 “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” para que lea como sigue:

3           *“Artículo 2.12 – Copia de Contrato de Empleo*

4           *Todo empleador o compañía empleadora que emplee por medio de contrato escrito está*  
5           *obligada a suministrar, libre de costo, a cada empleado o empleada una copia del mismo,*  
6           *quedando un documento en poder de cada parte. Dicho documento consta de una copia, física*  
7           *o electrónica, del contrato original. Su contenido debe ser exacto al original y debidamente*  
8           *firmado por ambas partes, entiéndase por el empleado o empleada y su empleador. Todo*  
9           *empleador o compañía empleadora debe hacer entrega de la copia del contrato de empleo en*  
10           *un plazo no mayor de quince (15) días calendario desde el inicio de la prestación de servicios,*  
11           *o un plazo no mayor de cinco (5) días calendario desde el inicio de la prestación de servicios si*  
12           *se trata de un contrato por obra, o servicio de duración inferior a treinta (30) días. En caso de*  
13           *incumplimiento a alguna de estas disposiciones todo patrono o compañía empleadora está*  
14           *sujeta a ser sancionada con una multa.”*

15           Artículo 2. –Se reenumeran los actuales artículos 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17,  
16 2.18, 2.19, 2.20 y 2.21 de la Ley 4-2017 como los artículos 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18,  
17 2.19, 2.20, 2.21 y 2.22, respectivamente.

1           Artículo 3. – Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de  
2 1948, según enmendada, conocida como “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en  
3 Puerto Rico” para que lea como sigue:

4           “Artículo 11. – Horas de Trabajo – Fijación de aviso sobre horas de trabajo

5                   Todo patrono notificará por escrito a sus empleados la cantidad de horas  
6 de trabajo que se exige diariamente durante cada día de la semana, las horas de  
7 comienzo y terminación del trabajo, y la hora en que empieza y termina el  
8 periodo destinado a tomar los alimentos dentro de la jornada regular. El horario  
9 así notificado constituirá evidencia prima facie de que tales horas de trabajo en  
10 cada establecimiento constituyen la división de la jornada de trabajo.

11                   *Todo patrono está en la obligación de suministrar a cada empleado o empleada un*  
12 *talonario de pago que contenga la siguiente información detallada; puesto que ocupa,*  
13 *fecha y periodo de trabajo comprendido por el pago, total de horas regulares y*  
14 *extraordinarias, salario devengado por concepto de horas, adiciones y deducciones*  
15 *indicando el concepto por el cual se hacen, y cantidad neta recibida por el empleado o la*  
16 *empleada. El patrono deberá hacer disponible en un plazo no mayor de cinco (5) días*  
17 *calendario posteriores al pago efectuado el talonario de pago a través de algún método que*  
18 *garantice su recibo, bien sea físico o electrónico. En caso de incumplimiento a alguna de*  
19 *estas disposiciones todo patrono o compañía empleadora está sujeta a ser sancionada con*  
20 *una multa.*

21                   El patrono que requiera o permita a un empleado trabajar por un periodo  
22 de más de cinco (5) horas consecutivas sin proporcionarle un periodo de

1       descanso para tomar alimentos, tendrá que pagar al empleado el tiempo  
2       trabajado mediante compensación extraordinaria, según dispuesto en este  
3       Artículo. En aquellos casos en que el total de horas trabajadas por el empleado en  
4       el día no exceda seis (6) horas, el periodo de descanso para tomar alimentos  
5       podrá ser obviado.

6               El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse  
7       no antes de concluida la segunda ni después de comenzada la sexta hora de  
8       trabajo consecutiva.

9               Un patrono no podrá emplear a un empleado por un periodo de trabajo  
10       que exceda diez (10) horas por día, sin proporcionar al empleado un segundo  
11       periodo de descanso para tomar alimentos, excepto que el total de horas  
12       trabajadas no exceda doce (12) horas. En los casos en que el total de horas  
13       trabajadas no exceda doce (12) horas, el segundo periodo de descanso para tomar  
14       alimentos podrá ser obviado, siempre y cuando el primer periodo de descanso  
15       para tomar alimentos fue tomado por el empleado.

16              Los períodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o  
17       fuera de la jornada regular del empleado pueden reducirse a un periodo no  
18       menor de treinta (30) minutos, siempre y cuando medie una estipulación escrita  
19       entre el patrono y el empleado. En el caso de croupiers, enfermeras, enfermeros y  
20       guardias de seguridad y aquellos otros autorizados por el Secretario del Trabajo  
21       y Recursos Humanos, el periodo de descanso para tomar alimentos podrá  
22       reducirse hasta veinte (20) minutos cuando medie una estipulación escrita entre

1 el patrono y el empleado, sin que requiera aprobación del Secretario. No  
2 obstante, las demás disposiciones de este Artículo serán de aplicación.

3 Las estipulaciones para reducir un periodo de descanso para tomar  
4 alimentos serán válidas indefinidamente y ninguna de las partes, sin el  
5 consentimiento de la otra, podrá retirar su consentimiento a lo estipulado hasta  
6 después de un (1) año de ser efectiva la estipulación. Dichas estipulaciones  
7 continuarán vigentes cuando un tercero adquiera el negocio del patrono.

8 El patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el  
9 periodo destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagar por dicho  
10 periodo o fracción del mismo un tipo de salario igual a tiempo y medio del tipo  
11 convenido para las horas regulares, disponiéndose que los empleados con  
12 derecho a pago de un tipo superior al tiempo y medio previo a la vigencia de la  
13 “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, preservarán el mismo.”

#### 14 Artículo 4. – Separabilidad

15 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,  
16 disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley  
17 fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal  
18 efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto  
19 de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra,  
20 letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o  
21 parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la  
22 aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo,

1 subpárrafo, oración palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título,  
2 capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada  
3 inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni  
4 invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias  
5 en las que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta  
6 Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación  
7 de esta Ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide,  
8 perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o aunque se deje sin efecto,  
9 invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancias. La  
10 Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de  
11 separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

12 Artículo 5. – Vigencia

13 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.